

# 广东职业技术学院文件

粤职院制（2019）58号

## 关于印发《广东职业技术学院 高层次人才引进管理办法》的通知

各部门：

《广东职业技术学院高层次人才引进管理办法》已经2019年6月4日党委会讨论通过，现予印发，请遵照执行。



# 广东职业技术学院高层次人才引进管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为加快学校师资队伍建设，全面实施“人才强校”战略，优化师资队伍结构，提高教育教学质量和专业建设水平，促进学校内涵建设，增强学校综合竞争力，现根据学校发展及实际情况制定本办法。

## 第二章 人才引进基本原则

**第二条** 统筹规划，突出重点。根据学校发展目标，按照师资队伍建设的需要，重点引进品牌专业、特色专业等重点建设专业急需的高层次人才，统筹兼顾其他专业建设急需和学校教学科研等管理部门重要岗位的教学科研骨干。

**第三条** 德才兼备，择优聘用。人才引进既要注重与聘任岗位相适应的业务能力，更要注重良好的职业道德和敬业精神，全面考核、择优录用。

**第四条** 严格程序，规范流程。人才引进必须严格按照程序和要求，坚持标准、全面考核、规范操作，做到公平、公正、公开，确保人才引进的质量。

## 第三章 人才引进组织架构

**第五条** 学校党委会负责制定学校人才发展战略计划、重大投入计划和审议人才引进年度计划；学校成立以书记为组长、校长为副组长的高层次人才引进工作领导小组，成员由有关校领导、教务、科研等职能部门领导和专家组成。领导小组下设办公室，办公室设在学校人事处，负责拟定学校高层次人才引进政策、规划等报校长办公会、党委会审批。

**第六条** 学校人事处负责拟定高层次人才引进工作计划、组织实施高层次人才招聘，各二级单位负责高层次人才的初步考察和遴选，

学校其它职能部门为高层次人才提供管理服务。

#### 第四章 人才类型

第七条 我校高层次人才分为六类，主要按以下条件划分：

（一）第一类，年龄 45 周岁以下具有正高职称的下列人员：国家级教学名师奖获得者、国家级教学团队带头人、国家级教学成果奖主持人、省级以上科技成果奖主持人、高校“千百十工程”国家级培养对象、“珠江学者”特聘教授。

（二）第二类，年龄 45 周岁以下具有正高职称的下列人员：省级教学名师奖获得者、省级教学团队带头人、省级创新团队带头人、省级科技创新平台主持人、省级专业领军人才、省级以上重点学科（专业）带头人、“千百十工程”省级培养对象、省级二等奖以上教学成果奖主持人、大中型企业技术带头人、国家社科基金或国家自然科学基金主持人。

（三）第三类，年龄 45 周岁以下具有正高职称的下列人员：重点发展的专业的急需紧缺人才、具有丰富管理经验的急需管理人才；或 40 岁以下具有博士学位学位及副高职称的业绩优异者。

（四）第四类，年龄 40 周岁以下具有高级专业技术资格的企业能工巧匠：大中型企业的技术主要负责人和核心项目负责人、在本行业技能竞赛中获得突出成绩的人员、掌握特殊技术或有特殊技能的人员、省级以上技术能手、具有高级技师专业技能。

（五）第五类，年龄 35 周岁以下具有博士学位学位的下列人员：取得标志性学术研究成果的应届博士毕业生，或具有 2 年以上大中型企业工作经验的科研技术人员。

（六）第六类，年龄 40 周岁以下具有博士学位学位人员，或年龄 45 周岁以下具有副高职称人员，或年龄 50 周岁以下具有正高职称人员。

## 第五章 人才引进程序

第八条 根据人才招聘要求，学校成立高层次人才引进考核小组，负责引进对象的面试和选聘工作。高层次人才引进考核小组成员人数为奇数，一般不少于7人。

第九条 简历筛选，招聘岗位公布后，应聘者按公告要求提交报名材料，人事处和用人部门对应聘材料进行认真审核后，提出初步意见，由人事处将有关材料报学校领导审批。

第十条 面试考核，人事处负责组织实施，由高层次人才引进考核小组进行面试，面试由试讲、述职、答疑、评议和表决等环节组成。主要考核和考察应聘者的思想道德品质、教学能力、科研水平等方面。

第十一条 体检、考察与审批，人事处组织通过面试的应聘者到指定的三甲医院进行身体检查，对体检合格者进行考察，通过考核的拟聘人员报送学校党委会研究讨论。

第十二条 办理相关录用手续，经学校党委会研究通过的拟聘人员，由人事处办理相关录用（调动）手续，并签订聘用合同。

## 第六章 人才待遇与职责

第十三条 全职高层次人才纳入事业单位编制管理，按国家和广东省政策享有所聘岗位的工资福利待遇。此外，第一类至第五类全职高层次人才还可额外享受以下待遇：

| 人才类别 | 安家费<br>(万元, 税前) | 科研启动费 (万元) |     | 配偶工作     |
|------|-----------------|------------|-----|----------|
|      |                 | 理工科        | 文科  |          |
| 第一类  | ≥80             | ≥40        | ≥20 | 根据学校实际解决 |
| 第二类  | ≥60             | ≥30        | ≥15 | 根据学校实际解决 |
| 第三类  | ≥40             | ≥20        | ≥10 | 根据学校实际解决 |
| 第四类  | ≥20             | ≥10        | ≥5  |          |
| 第五类  | ≥20             | ≥10        | ≥5  |          |

（一）引进高层次人才户籍属于佛山市内的安家费减半；安家费原则上凭购房发票一次性发放；科研启动费以项目的方式进行资助，按照校科研项目有关规定进行管理；安家费及科研启动费总额包括政府人才政策支持部分。

（二）学校提供二室一厅周转房一套，周转期不超过两年；学校不能提供周转房的，按每月 1000 元发放租房补贴，发放时间不超过两年；如果高层次人才在两年期间购房且能入住的，需提前退还周转房或停发租房补贴。

（三）夫妻双方都符合高层次人才条件的，安家费、租房补贴不重复计发，提供一套周转房，科研启动费重复计发。

**第十四条** 对于兼职高层次人才学校可柔性引进，学校按特聘教授（副教授）办法与其签订协议，约定工作时间、工作任务、工作方式、聘期和待遇等。柔性引进人才按协议进行考核。

**第十五条** 专任教师岗位的高层次引进人才除完成所聘岗位的基本工作职责外，还应在服务期内按引进协议书完成相应业绩任务。

**第十六条** 全职引进并享受安家费、科研启动费的高层次人才，在我校服务期不少于 6 年。服务期内，学校原则上不予批准高层次人才提出的辞职、自费出国深造（一个月以上）、调离等申请。服务期未满离开学校（含考核不合格解除聘用合同的），必须按未服务的年限退还安家费、科研启动经费等。

**第十七条** 高层次人才在服务期内离开学校时，由学校解决配偶工作的，其配偶应一并调离学校或解除聘用关系。

## 第七章 附则

**第十八条** 本办法由人事处负责解释，自 2019 年 9 月 1 日起执行。学校原有高层次人才引进相关政策自本办法实施之日起废止。